



RESOLUCIÓN N° 011

(Enero 013 de 2021)

POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DE LA VIGENCIA 2021

EL GERENTE DE LA E.S.E. HOSPITAL LOCAL DE PIEDECUESTA

En uso de sus facultades Constitucionales, legales y en especial las conferidas en el Decreto 018 expedido por el Gobernador de Santander, de fecha 25 de Enero de 2006 y

CONSIDERANDO

- Que de acuerdo al decreto 1567 del 5 de agosto de 1998, se crea el sistema nacional de capacitación y sistema de estímulos para los empleados del estado.
- Que la ley 909 del 23 de septiembre de 2004, por la cual se expiden las normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Que en virtud de la ley 1010 del 23 de enero de 2006, se toman medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos, en el marco de las relaciones de trabajo.
- Que el decreto 1083 del 26 de mayo de 2015, por medio del cual se expide el decreto único reglamentario del sector de función pública.
- Que el acuerdo 565 de 2016 establece el sistema tipo de empleados de carrera y en periodo de prueba.
- Que en virtud del acuerdo 617 de 2018, por el cual se establece el sistema tipo de evaluación de desempeño de los empleados públicos de carrera administrativa y en periodo de prueba.

RESUELVE

ARTICULO PRIMERO INTRODUCCIÓN: El marco de la planeación estratégica del Hospital Local de Piedecuesta, para la vigencia 2021, se enfoca en agregar valor a las actividades de desarrollo y estímulos de sus empleados públicos y colaboradores, a través del mejoramiento de las competencias, capacidades,





conocimientos, habilidades y calidad de vida, de tal manera que esto redunde en su satisfacción, motivación, responsabilidad y compromiso en aras de contribuir a factores determinantes para mejorar la prestación de los servicios.

De esta manera, los empleados públicos y colaboradores deben ser conocedores de las políticas institucionales, del direccionamiento estratégico y la planeación, de los procesos de operación y de su rol fundamental dentro de la Entidad, fortalecidos en sus conocimientos y competencias, de acuerdo con las necesidades institucionales, comprometidos en llevar a cabo sus funciones con los atributos culturales y de calidad en busca de la mejora y la excelencia.

Para que lo anterior sea posible, es necesario que las condiciones laborales de los empleados públicos y colaboradores se enmarquen en un adecuado ambiente de trabajo para lograr la prevención del riesgo laboral, pero también es indispensable que por su parte haya el compromiso del autocuidado, todo esto, con el fin de generar la satisfacción de sus necesidades y las de su grupo familiar, que contribuyan al mejoramiento continuo de su calidad de vida, dentro de políticas de Talento Humano.

La Hospital local de Piedecuesta en el plan estratégico de gestión de talento humano incluye, entre otros, la identificación y respuestas efectivas a las necesidades del talento humano, planeación del talento humano institucional, el desarrollo de estrategias para promover la seguridad la humanización de la atención, el enfoque centrado en el usuario y su familia y la gestión del riesgo; plan institucional de capacitaciones (PIC), plan de bienestar, estímulos e incentivos, clima organizacional. Evaluación de desempeño, seguridad y salud en el trabajo (SST), desarrollo de la transformación cultural.

ARTICULO SEGUNDO ADOPCIÓN Y ALCANCE: Inicia desde la Identificación de las necesidades del recurso humano en los procesos de Gestión Humana y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo. Por consiguiente aplica a todos los empleos públicos y colaboradores de la Hospital local de Piedecuesta, independientemente del tipo de contratación, de acuerdo con la normatividad establecida.

ARTICULO TERCERO OBJETIVO GENERAL: Administrar el talento humano, fortaleciendo sus competencias y desarrollo integral en un ambiente seguro y sano dando cumplimiento a los objetivos institucionales, a través de las estrategias establecidas para cada una de las etapas del ciclo de vida laboral.

ARTICULO CUARTO OBJETIVOS ESPECIFICOS: Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, Entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados, para un óptimo rendimiento.





Coordinar con los empleados públicos encargados de suministrar los procesos Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los colaboradores de la ESE Hospital local de Piedecuesta y desempeño laboral, generando espacios de reconocimiento (incentivos), esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades que satisfagan las necesidades de los mismos.

Coordinar con los empleados públicos para definir e implementar las pautas y criterios para anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en la ESE Hospital local de Piedecuesta y desempeño de las actividades de los colaboradores.

Coordinar con los empleados públicos para desarrollar el plan de bienestar para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores de la ESE Hospital local de Piedecuesta.

Articular las actividades definidas dentro del plan estratégico de talento humano con los estándares definidos dentro del sistema obligatorio de garantía de la calidad (habilitación y acreditación)

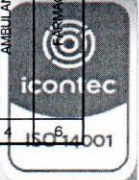
ARTICULO QUINTO PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO: De acuerdo con MIPG contar con información oportuna y actualizada permite que el Plan Estratégico del Talento Humano tenga insumos confiables para desarrollar una gestión que realmente tenga impacto en la productividad de los colaboradores y, por ende, en el bienestar de la población.

Por lo anterior, el desarrollo de la Dimensión del Talento Humano en el Hospital Local de Piedecuesta cuenta con la información actualizada de la plataforma estratégica institución, marco legal, caracterización de los funcionarios, así como los resultados obtenidos en la encuesta de satisfacción del cliente interno adelantada en el año 2020.

ARTICULO SEXTO CARACTERIZACION DE LOS EMPLEOS:

La caracterización de los empleos se visualiza a través de la capacidad instalada, como se observa en la siguiente tabla:

CONSULTA EXTERNA I NIVEL							URGENCIAS (24 Horas)	SERVICIOS DE APOYO					
MEDICINA GENERAL Y ODONTOLOGÍA							URGENCIAS	LABORATORIO	TOMA DE MUESTRAS	RADIOLOGÍA			AMBULANCIAS
N° PROFESIONALES EN MEDICINA	N° CONSULTORIOS	N° PROFESIONALES EN ODONTOLOGÍA	N° CONSULTORIOS	N° PROFESIONALES HIGIENE ORAL	N° PROFESIONALES EN ENFERMERÍA	N° PERSONAL AUXILIAR EN ENFERMERÍA							
7	8	3	3	2	4	18	13	4	2	4			4





Con base en lo anterior y para control y seguimiento de la información, el Grupo de Gestión Humana cuenta con la Matriz de Planta de Personal y el Manual de Funciones y Competencias Laborales, en donde se identifica y actualiza la caracterización de dichos empleos conforme a las necesidades del servicio.

Diagnostico clima organizacional:

En el año 2020 se tomó una muestra de 89 colaboradores para la aplicación de la encuesta de clima organizacional en la institución.

PERSONAL ADMINISTRATIVO																
GERENCIA	OFICINA AMIGA DEL USUARIO	SECRETARIA GENERAL	AUX JURIDICA	GESTIÓN DOCUMENTAL	ESTADISTICA	SISTEMAS	MEJORAMIENTO CONTINUO	TALENTO HUMANO	FACTURACIÓN	FINANCIERA	AMBIENTE FÍSICO	INFRAESTRUCTURA	BIOMÉDICOS	JURIDICO	REVISOR FISCAL	SERVICIOS GENERALES
1	1	1	1	2	3	2	5	1	12	1	2	1	1	1	1	6

Objetivo general

Determinar y conocer cuál es el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores que pueden llegar a alentar la productividad y la obtención de resultados.

Objetivos específicos

- Diseñar y aplicar la encuesta de clima organizacional a cada uno de los colaboradores.
- Obtener la información estadística completa con el fin de identificar las condiciones
- de satisfacción de los colaboradores.
- Desarrollar plan de acción de acuerdo a los resultados.

Resultados encuesta clima organizacional

Conclusiones:

- La ESE cuenta con personal capacitado para realizar cada una de las actividades laborales.
- Un gran porcentaje refiere estar satisfecho laborando en la institución.
- Se involucra al personal en las diferentes capacitaciones, las cuales permiten el desarrollo de actividad laboral.
- Dentro de las respuestas se puede evidenciar que los colaboradores refieren que hace falta involucrar a las familias dentro de las actividades de bienestar desarrolladas por la institución.

ARTICULO SEPTIMO ESTRATEGIAS DE TALENTO HUMANO: En el proceso de implementación de la estrategia institucional se definen las iniciativas estratégicas, mediante las cuales se precisa la forma como los objetivos será





ejecutado, fechas de ejecución, recursos requeridos y el presupuesto asignado. Esto incluye entre otros, los siguientes componentes:

- Plan de bienestar
- Plan institucional de capacitaciones
- Plan de seguridad y salud en el trabajo
- Evaluación de desempeño

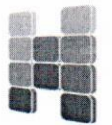
ARTICULO OCTAVO PROGRAMA DE BIENESTAR: El plan de bienestar tiene como objetivo mejorar y potencializar el clima laboral, la motivación y el sentido de pertenencia de los colaboradores de la ESE Hospital Local De Piedecuesta; Para ello se realizan alianzas estratégicas con las cajas de compensación con el fin de ejecutar las diferentes actividades programadas en el cronograma. Cabe resaltar que cada empresa envía su plan de bienestar.

ARTICULO NOVENO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES: El plan institucional de capacitaciones tiene como objetivo contribuir en el mejoramiento de las habilidades, capacidades y competencias de los colaboradores de la ESE Hospital Local De Piedecuesta, promoviendo el desarrollo integral, personal e institucional que permite las transformaciones que se requieren en los diferentes contextos.

Iniciando año se planean las capacitaciones para llevarlas a cabo en el cronograma institucional, las empresas tercerizadas envían el cronograma para su personal y cada área de la institución coordina los temas relevantes a tener en cuenta para la ESE Hospital Local de Piedecuesta.

ARTICULO DECIMO PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: La ESE Hospital local de Piedecuesta tiene definido un SST donde se le da cumplimiento a la normatividad vigente en esta materia para el personal según la naturaleza de su conformación entendiéndose que hay 5 personas de nómina y el resto de personal tercerizado. Esta actividad se hace en conjunto con las empresas tercerizadas buscando velar solidariamente por la seguridad, salud y bienestar de los colaboradores.

ARTICULO DECIMO PRIMERO PROGRAMA DE SALUD MENTAL: El programa de salud mental de la ESE Hospital local de Piedecuesta se realiza en conjunto con la empresa Sintrasacol quien tiene la mayor cantidad de personas en la institución, sin embargo, el programa abarca a todo el personal independientemente del tipo de contratación.





Tiene como objetivo prevenir los trastornos mentales en los colaboradores de la ESE, a través de acciones de intervención que logren impactar los factores de riesgo con el fin de proteger la salud mental de todos.

6.7 Un café con la gerencia

La gerencia se reunirá con cada colaborador para dar la bienvenida a la nueva administración con el objetivo de generar calidez y transmitir las intenciones de la misma frente al rol que debe tener cada colaborador en la cultura

ARTICULO DECIMO SEGUNDO MEDICIÓN DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA:

La medición al plan estratégico de la E.S.E Hospital Local de Piedecuesta se lleva a cabo a través de los indicadores de talento humano los cuales son:

- Relación porcentual inducción a los nuevos colaboradores de la ESE
- Relación porcentual reinducción
- Proporción de capacitaciones realizadas
- Proporción satisfacción del cliente interno

Se expide en Piedecuesta, Santander a los trece (13) días del mes de enero del año 2021.


MARIA PATRICIA FIGUEREDO MACIAS
Gerente

